

Drahmann, Martin; Rothland, Martin

Stiftungsprogramme für Lehramtsstudierende. Potential, Kritik und Forschungsperspektiven

Lehrerbildung auf dem Prüfstand 6 (2013) 2, S. 117-134



Quellenangabe/ Reference:

Drahmann, Martin; Rothland, Martin: Stiftungsprogramme für Lehramtsstudierende. Potential, Kritik und Forschungsperspektiven - In: Lehrerbildung auf dem Prüfstand 6 (2013) 2, S. 117-134 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-147421 - DOI: 10.25656/01:14742

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-147421>

<https://doi.org/10.25656/01:14742>

in Kooperation mit / in cooperation with:



www.vep-landau.de

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Herausgeber

Rainer Bodensohn, Andreas Frey und Reinhold S. Jäger
Bürgerstraße 23, 76829 Landau/Pfalz
Telefon: +49 6341 280 32165, Telefax: +49 6341 280 32166

Verlag

Empirische Pädagogik e. V.
Bürgerstraße 23, 76829 Landau/Pfalz
Telefon: +49 6341 280 32180, Telefax: +49 6341 280 32166
E-Mail: info@vep-landau.de
Homepage: <http://www.vep-landau.de>

Umschlaggestaltung

© Harald Baron

Druck

DIFO Bamberg

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, werden vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotografie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verbreitet werden.

ISSN 1867-2779

© Verlag Empirische Pädagogik, Landau 2013

Inhalt

Editorial	113
Originalarbeiten	
Drahmann, M. & Rothland, M.: Stiftungsprogramme für Lehramtsstudierende – Potential, Kritik und Forschungsperspektiven.....	117
Hilfert-Rüppell, D., Looß, M., Klingenberg, K., Eghtessad, A., Höner, K., Müller, R., Strahl, A. & Pietzner, V.: Scientific reasoning of prospective science teachers in designing a biological experiment.....	135
Roters, B., König, J., Tachtsoglou, S. & Nold, G.: Fachdidaktisches Wissen angehender Englischlehrkräfte – Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse zur Struktur eines Testinstruments.....	155
Keller-Schneider, M.: Schülerbezogene Überzeugungen von Studierenden der Lehrerbildung und deren Veränderung im Rahmen einer Lehrveranstaltung	178
Impressum	214
Reviewer 2013	215

Contents

Articles

- Drahmann, M. & Rothland, M.:
Foundation programs for students in teacher education
– Potential, evaluation and research perspectives..... 117
- Hilfert-Rüppell, D., Looß, M., Klingenberg, K., Eghtessad, A., Höner, K.,
Müller, R., Strahl, A. & Pietzner, V.:
Scientific reasoning of prospective science teachers in designing
a biological experiment 135
- Roters, B., König, J., Tachtsoglou, S. & Nold, G.:
Pedagogical content knowledge of pre-service EFL-teachers
– Theoretical framework and empirical results on the structure
of a test instrument 155
- Keller-Schneider, M.:
Student-related beliefs of becoming teachers and their changeability
during pre-service teacher education 178

Originalarbeiten

Martin Drahmann und Martin Rothland

Stiftungsprogramme für Lehramtsstudierende

Potential, Kritik und Forschungsperspektiven

Zusammenfassung: Mit der Förderung von Lehramtsstudierenden betreten deutsche Stiftungen in den letzten Jahren in eigens aufgelegten Stipendien- und Förderprogrammen Neuland. Anspruch der Stiftungen ist es, besonders leistungsstarke, gesellschaftlich engagierte Studierende für den Lehrerberuf zu fördern und ergänzend zum Angebot der regulären Lehrerbildung zu qualifizieren. Über interne Evaluationen hinaus sind Stiftungsprogramme für Lehramtsstudierende bislang sowohl in der wissenschaftlichen Diskussion zur Lehrerbildung als auch als Forschungsgegenstand kaum oder gar nicht berücksichtigt worden. Der vorliegende Beitrag unternimmt einen ersten Versuch, dieses Feld und die Diskussion zu eröffnen, indem zunächst die Ziele der Stiftungen im Rahmen der Förderung von Lehramtsstudierenden und das entstehende Lehrerbild skizziert und anschließend danach gefragt wird, welche Kompetenzen Stiftungsprogramme durch ihre Förderung den Lehramtsstudierenden vermitteln wollen, wie die Stiftungen anhand welcher Kriterien die Stipendiaten auswählen und welche Perspektiven sich für die empirische Forschung zur Lehrerbildung aus der Betrachtung der Stiftungsinitiativen zur Förderung von Lehramtsstudierenden ergeben.

Schlagwörter: Assessment-Center – Lehrerbildung – Lehrkompetenz – Stiftungen

Foundation programs for students in teacher education

Potential, evaluation and research perspectives

Summary: German foundations have entered uncharted territory in the last few years with special scholarship programs that support students in teacher education. The foundations claim to promote high-performing and high socially involved students in teacher education and to qualify them in addition to the regular teacher training at university. Apart from internal evaluations of the different foundations, the topic of foundation programs for students in teacher education has not yet been recognized neither in the scientific discourse on teacher education nor as its own research field. The paper at hand attempts to give an overview about this topic and to start the discussion of this research field. The paper first describes the foundations' goals to promote students in teacher education and outlines the thereby created teacher profiles. Subsequently, the question of which competences are conveyed to the students in teacher education through the scholarship programs as well as the question which criteria are necessary in the selection process of these students for the scholarship programs is discussed. The paper concludes with a discussion about research perspectives for the empirical research on teacher education in the field of foundation programs that promote students in teacher education.

Key words: assessment center – foundation – teacher competence – teacher education

1. Einführung

In der deutschen Stiftungslandschaft stellt das Stipendium eine besondere Form der Förderung dar. Es handelt sich in erster Linie um eine finanzielle Unterstützung verschiedener Zielgruppen, wobei Stipendien heute meist mehr als nur eine klassische monetäre Förderung bieten. Vielmehr sind sie vielfach in spezielle Stipendienprogramme eingebettet, zu denen gleichermaßen finanzielle und sach-

bezogene, inhaltliche sowie ideelle Förderbestandteile zählen. In Deutschland gibt es gegenwärtig ca. 2 200 Stipendienggeber, deren Förderangebote sich häufig an Studierende richten, aber auch andere Zielgruppen, wie Schülerinnen und Schüler ansprechen (vgl. Borreck & Bruckmann, 2011; Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2009; Bundesverband Deutscher Stiftungen, 2011; Weber, 2009).

Lehramtsstudierende zählten lange nicht zur Zielgruppe von speziell auf sie ausgerichteten Stipendienprogrammen. Oder anders formuliert: Während es in dem breiten Angebot von Stipendien deutscher Stiftungen im Grunde keine noch so exklusive oder spezielle Studieninteressen verfolgende Studierendengruppe gibt, für die nicht auch ein stiftungsfinanziertes Stipendienprogramm existiert – beispielsweise fördert die *Regierungsrat Paul-Meyer-Stiftung* das Studium der Nachkommen von Mitarbeitern von Eisenbahnunternehmen, die nach dem Studienabschluss ein Beschäftigungsverhältnis in einem Eisenbahnunternehmen anstreben – stand die große Gruppe von über 200 000 eingeschriebenen Lehramtsstudierenden an Hochschulen (Wintersemester 2011/2012) in Deutschland und die Lehrerbildung selbst lange nicht im Fokus deutscher Stiftungen (vgl. Wissenschaftsrat, 2013).

Wie im Hochschul- und bildungspolitischen Bereich zeigen sich in der Stiftungslandschaft nun auch in der jüngeren Vergangenheit erste, deutliche Veränderungen. Während im Hochschulbereich und in der nicht endenden bildungspolitischen Diskussion zur Lehrerbildung ihre Bedeutung aktuell (wieder einmal) hervorgehoben (vgl. Terhart, 2012) und durch Initiativen wie die Etablierung von (*professional*) *schools of education* im Kanon der universitären Fächer positioniert und institutionell gestärkt werden soll, während darüber hinaus eine millionenschwere Qualitätsoffensive zur Stärkung und Verbesserung der Lehrerbildung an den Hochschulen auf Bundesebene diskutiert wird und sich zugleich in der empirischen Bildungsforschung die Forschungsperspektive zunehmend auf den Lehrerberuf und die Lehrerbildung richtet (vgl. Gräsel & Krolak-Schwerdt, 2009; Terhart, Bennewitz & Rothland, 2011; Zlatkin-Troitschanskaia & Preuß, 2011), rücken die Lehrerbildung und die Lehramtsstudierenden auch in den Aufmerksamkeitsbereich deutscher Stiftungen. Arend Oetker, Präsident des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft, begründet dies wie folgt: „Gesamtgesellschaftlich gesehen ist der Lehrerberuf einer der wichtigsten überhaupt. Aber wir brauchen mehr, andere und bessere Lehrer. Deshalb ist es unumgänglich, dass wir unser Augenmerk viel stärker auf die Lehrerausbildung richten“ (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, 2013, S. 19).

Diese Perspektiverweiterung konkretisiert sich einerseits in Initiativen zur Verbesserung der Lehrerbildung an den Universitäten, also einer institutionenbezogenen Förderung wie der 2012 initiierten „Lehrer-Initiative“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft und der Heinz Nixdorf Stiftung zur Stärkung der Lehrerbildung an den Hochschulen und der Attraktivität des Lehr-

berufs. Andererseits zeigt sie sich personenbezogen in eigens auf die angehenden Lehrkräfte ausgerichteten Stipendienprogrammen, die in dem vorliegenden Beitrag in den Blick genommen werden. Hier hat die Stiftung der Deutschen Wirtschaft in Kooperation mit der Robert-Bosch-Stiftung Ende 2007 ein spezielles Förderprogramm für Lehramtsstudierende initiiert. 2008 folgte die Gemeinnützige Hertie-Stiftung und rief das Horizonte-Stipendienprogramm ins Leben, das speziell Lehramtsstudierende und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Migrationshintergrund fördert (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2008). Beide Stipendienprogramme haben nicht den Anspruch, die universitäre Ausbildung zu ersetzen, sondern u. a. *nicht* thematisierte Inhalte im Studium, die jedoch für den zukünftigen Berufsalltag als relevant angesehen werden, ergänzend zur akademischen Ausbildung zu vermitteln.

Die folgende Auseinandersetzung bezieht sich auf die genannten beiden einzigen lehramtsspezifischen Stipendienprogramme in Deutschland. Zunächst wird das Studienkolleg der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (Abschnitt 2) und im Anschluss daran das Horizonte-Stipendienprogramm der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (Abschnitt 3) vorgestellt. Beide Abschnitte sind strukturell analog aufgebaut und stellen in der geboten Kürze einleitend die Entstehungsgrundlagen und die Rahmendaten des jeweiligen Programms vor. Daran schließt sich die Darstellung der Auswahlkriterien und -verfahren sowie der Inhalte und Ziele des jeweiligen Förderprogramms an. An die Vorstellung knüpft die Diskussion der Programme und ihrer Inhalte sowie die Erörterung von notwendigen Forschungsperspektiven an (Abschnitt 4).

Leitend für die folgenden Betrachtungen sind diese Fragen: (1) Welche Ziele verfolgen die Stiftungen im Rahmen der Förderung von Lehramtsstudierenden und welches Lehrerbild wird zugrunde gelegt? (2) Welche Kompetenzen wollen die ausgewählten Stiftungsprogramme durch ihre Förderung den Lehramtsstudierenden vermitteln? (3) Wie wählen die Stiftungen anhand welcher Kriterien die Stipendiaten aus? (4) Welche Perspektiven für die empirische Forschung zur Lehrerbildung ergeben sich schließlich aus der Betrachtung der Stiftungsinitiativen zur Förderung von Lehramtsstudierenden?

2. Das Studienkolleg der Stiftung der Deutschen Wirtschaft

Entstehung und Rahmendaten

Das Studienkolleg der Stiftung der Deutschen Wirtschaft ist 2007 in Kooperation mit der Robert Bosch-Stiftung entstanden, um „begabte, hochmotivierte Lehramtsstudierende auf ihrem Karriereweg“ (Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2008, S. 24) zu fördern und auf Gestaltungs- und Führungsaufgaben vorzubereiten (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2008, 2009). Als Teil des Studienförderwerks Klaus Murmann ist das Studienkolleg das einzige Stipendienprogramm im Rahmen der zwölf vom Bundesministerium für Bildung und For-

schung geförderten Begabtenförderwerke in Deutschland, das speziell nur auf Lehramtsstudierende ausgerichtet ist (vgl. Borreck & Bruckmann, 2011; Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2009). Mit Beginn der Förderung im Herbst 2007 wurden 60 Lehramtsstudierende, im Folgejahr weitere 95 und 2010 abermals 80 Lehramtsstudierende in das Programm aufgenommen (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2008, 2009, 2010). Ende 2012 wurden im Studienkolleg 360 Lehramtsstudierende gefördert, davon 260 weibliche und 100 männliche Lehramtsstudierende.

Der Förderumfang für Lehramtsstudierende umfasst eine finanzielle Förderung, eine ideelle Förderung und die Möglichkeit, sich weitverzweigt zu vernetzen. Die finanzielle Förderung besteht aus einem, an den BAföG-Kriterien angelehnten, einkommensabhängigen Stipendium (max. 597 € pro Monat), aus dem einkommensunabhängigen Büchergeld (150 € pro Monat) sowie weiteren möglichen finanziellen Zuschlägen (Familienzuschlag, Kinderbetreuungspauschale etc.) (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2012). Die inhaltliche Förderung beinhaltet den Besuch verschiedener Akademien, Seminare, Projekte, Workshops, Dialogforen und weiterer Veranstaltungen (vgl. Borreck & Bruckmann, 2011; Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2011, 2012). Außerdem bieten die Veranstaltungen innerhalb der Förderung sowie die verpflichtende Mitwirkung in den Regionalgruppen an den jeweiligen Hochschulstandorten die Möglichkeit, sich zu vernetzen und sich sowohl fachlich als auch über Fachgrenzen hinaus auszutauschen. Bevor die Ziele und Inhalte des Studienkollegs skizziert werden, wird zunächst der Weg in das Studienkolleg dargestellt.

Auswahlkriterien und -verfahren

Das Auswahlverfahren des Studienkollegs setzt sich aus einem zweistufigen Verfahren in drei Teilschritten zusammen. Grundsätzlich setzt die Aufnahme in das Studienkolleg die Eigeninitiative der Bewerberinnen und Bewerber voraus, indem eine schriftliche Bewerbung mit Motivationsschreiben, tabellarischem Lebenslauf, einer aktuellen Immatrikulationsbescheinigung, Leistungsnachweisen oder Gutachten über erbrachte Leistungen, dem letzten Schulzeugnis sowie Belegen über das ehrenamtliche Engagement und sonstige Qualifikationen eingereicht wird (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2012). Diese Bewerbung wird an den Vertrauensdozenten des jeweiligen Hochschulstandortes geschickt, der eine erste Sichtung der Unterlagen vornimmt und bei Vollständigkeit zu einem ersten Vorauswahlgespräch einlädt (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2011). Überzeugt die Bewerberin oder der Bewerber, erhält sie oder er auf Empfehlung des Vertrauensdozenten von der Geschäftsstelle der Stiftung der Deutschen Wirtschaft eine Einladung zum zentralen Auswahlverfahren. Damit ist die erste Stufe des Auswahlverfahrens abgeschlossen.

Die zweite Stufe bildet ein zweitägiges Assessment-Center, das zweimal im Jahr (Frühjahr und Herbst) stattfindet. Im Rahmen dieses Auswahlprozesses müs-

sen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Aufsatz zu einem vorgegebenen Thema schreiben, eine Gruppenarbeit absolvieren, ein Einzelgespräch mit zwei Juroren führen und eine Präsentation zu einem Thema halten, die vor Ort vorbereitet werden muss. Die Juroren, die sowohl aus Unternehmen, dem Hochschulbereich als auch aus dem Umfeld Schule kommen, bewerten die beobachteten Leistungen nach einem vorgegebenen, standardisierten und nicht veröffentlichten Kriterienkatalog.

Die Zahlen für das Jahr 2011 zeigen, dass sich für das Studienkolleg insgesamt 285 Lehramtsstudierende beworben haben, 164 von ihnen zum zentralen Assessment Center eingeladen und 72 in das Programm aufgenommen wurden. Dies führt zu einer Aufnahmequote von ca. 25 %, die im Vergleich zu anderen Programmen innerhalb der Stiftung der Deutschen Wirtschaft und zu anderen Förderwerken hoch ist (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2011).

Im gesamten Auswahlprozess und in allen drei Auswahlritten werden die Bewerberinnen und Bewerber aufgrund von allgemeinen Kriterien beurteilt. Diese Kriterien sind vielfach in Printmedien der Stiftung der Deutschen Wirtschaft und auf der Stiftung der Deutschen Wirtschaft-Internetpräsenz veröffentlicht. Die höchste Priorität wird der Zielstrebigkeit, dem gesellschaftlichen Engagement sowie der überdurchschnittlichen fachlichen Leistung zugeschrieben (vgl. Interview: Herrmann, 2012¹; Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2012). Weiterhin wird während der Auswahlritte mit einer abgestuften Priorität im Vergleich zu den Topkriterien auf soziale Kompetenzen, die Fähigkeit vernetzt zu denken, eine gute Allgemeinbildung sowie auf kommunikative Fähigkeiten geachtet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2009; Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2011). Während des Assessment-Centers werden diese Kriterien über Ankerfragen in Beobachtungsbögen durch die Juroren erfasst. Mittels dieses Auswahlverfahrens und der zugrunde liegenden Kriterien wird versucht, Bewerberinnen und Bewerber auszuwählen, die der Zielgruppe des Programms am nächsten kommen.

Ziele und Inhalte

Zielgruppe des Studienkollegs sind leistungsstarke und gesellschaftlich engagierte Lehramtsstudierende (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2012). Darunter werden angehende Lehrkräfte verstanden, die einerseits gute Noten bzw. einen Notendurchschnitt im oberen Drittel zur Vergleichsgruppe, ergo ihren Kommilitonen, aufweisen und andererseits ehrenamtliches Engagement in Vereinen, Schul- oder Hochschulgremien oder anderen Einrichtungen vorweisen können. Das Hauptanliegen des Studienkollegs ist die Förderung von Lehramtsstudierenden in den Bereichen Schulgestaltung und -entwicklung (vgl. Stiftung

¹ Am 19.06.2012 führte der Erstautor ein Interview mit Frau Susanne Herrmann, Leiterin des Programms „Studienkolleg“ in Berlin durch. Das Interview wurde digital aufgezeichnet.

der Deutschen Wirtschaft, 2012). Dabei soll die Persönlichkeit der Stipendiaten „im Hinblick auf ihre Gestaltungs- und Führungskompetenzen in Schule“ (ebd., S. 4) gestärkt werden. Dafür sollen das Erlernen von Führungshandeln eingeübt, die Auseinandersetzung mit Management- und Leitungsmethoden an Schulen angeregt und Schlüsselkompetenzen gefördert werden (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2011). Auch sollen die Geförderten im Kontext der Ziele des Studienförderwerks Klaus Murmann zu unternehmerischem Denken und Handeln in gesellschaftlicher Verantwortung befähigt werden (vgl. ebd.).

Die Ziele werden speziell durch die inhaltlichen Förderangebote innerhalb des Studienkollegs verfolgt. Die inhaltliche Förderung umfasst dabei eine verpflichtende Teilnahme an zwei thematisch unterschiedlichen Akademien und – in Abhängigkeit von der Förderdauer – den Besuch von mindestens drei bis sechs Seminaren (vgl. Interview: Herrmann, 2012). Die Akademien behandeln die Themen Qualitätsentwicklung an Schulen und Führen im schulischen Kontext (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2012). Die Seminare sind thematisch in drei Seminarreihen aufgeteilt: aktuelle Herausforderungen von Schule, kommunikative Kompetenzen und Managementmethoden. Hinzu kommen offene Seminare und Veranstaltungen, die auch für andere interessierte Akteure der Lehrerbildung zugänglich sind und sich mit wechselnden gesellschafts- und bildungspolitischen Themen befassen oder in Form des „Forums Leadership in der Lehrerbildung“ jährlich durchgeführt werden (vgl. Stiftung der Deutschen Wirtschaft, 2011, 2012).

Durch die Förderung des Studienkollegs werden unterschiedliche personenbezogene Fähigkeiten und Einstellungen in ihrer Entwicklung gefördert, die im Folgenden aufgeschlüsselt und dargestellt werden. Welche Bereiche dabei nun konkret im Fokus der Entwicklungsarbeit stehen, kann indirekt auch anhand der Skalen erschlossen werden, die im Rahmen der Evaluation durch Mitarbeiter der Universität Lüneburg (Institut für Psychologie, Prof. Dr. Lutz Schumacher und Dr. Thomas Stenzel) und später mit den gleichen Mitarbeitern durch die ausgelagerte Evalue Consult GmbH zur Kontrolle der Wirkungen des Studienkollegs erhoben wurden (vgl. Schumacher & Petzel, 2009, 2010a, b). Kontrolliert wurden im Rahmen der Evaluation 18 Facetten, für die – so die Schlussfolgerung – Wirkungen der inhaltlichen Förderung des Studienkollegs einerseits erwartet und eine hohe Bedeutung für die Qualifikation der Lehramtsstudierenden als „Schulgestalter von morgen“ andererseits angenommen werden. Es sind dies die allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartungen bzw. -überzeugungen der Stipendiaten, offensive Misserfolgsverarbeitung, Frustrationstoleranz, Flexibilität, Erholungs- und Entspannungsfähigkeit, Stabilität bei emotionalen Belastungen, Fähigkeit zum rationellen Arbeiten, Stressresistenz, Eigeninitiative, Ambiguitätstoleranz, Anstrengungs- und Entbehrungsbereitschaft, Begeisterungsfähigkeit, soziale Sensibilität, Sicherheit im öffentlichen Auftreten, Ausdrucksfähigkeit, Wissens- und Informationsbedürfnis, Einstellung zur transformationalen Führung

und Einschätzungen zu notwendigen Schulleitungskompetenzen. Unter die Kompetenzen, die einen Einfluss auf die Gestaltungs- und Führungsfunktionen in der Schule haben, fallen Aspekte wie Personalentwicklung, Mitarbeiterführung, Schulentwicklung und Evaluation, Entwicklung von Visionen oder auch Projektmanagement.

3. Das Stipendienprogramm „Horizonte – Stipendien für angehende Lehrkräfte mit Migrationshintergrund“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Entstehung und Rahmendaten

Im Mai 2008 wurde das Stipendienprogramm *Horizonte – Das Lehramtsstipendium für Migranten* innerhalb der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründet (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2008). Der Name des Programms wurde 2010 in *Horizonte – Stipendien für angehende Lehrkräfte mit Migrationshintergrund* umbenannt (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2010). Die Idee und die daraus folgende Entstehung des bislang einzigen Stipendienprogramms in Deutschland, welches ausschließlich angehende Lehrkräfte mit Migrationshintergrund fördert, können u. a. auf bildungspolitische Diskussionen und Integrationsdebatten im Vorfeld der Gründung zurückgeführt werden (vgl. Georgi, Ackermann & Karakas, 2011; Rotter, 2009, 2011, 2012).

Zielgruppe des Stipendienprogramms sind herausragende und begabte Lehramtsstudierende sowie Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, die sowohl eine „finanzielle als auch ideelle Unterstützung“ (Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2008, S. 44) für ihre Ausbildung erhalten. Für das Stipendienprogramm können sich alle angehenden Lehrkräfte mit Migrationshintergrund aller Fächer und angestrebter Schulformen, die sich noch mindestens eineinhalb bis zwei Jahre in der Ausbildung befinden, bewerben. Außerdem können sich auch Abiturienten, die ein Lehramtsstudium anstreben, mit dem Studienbeginn um ein Stipendium bemühen (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2012). Interessierte können sich an zurzeit sechs Standorten für das Stipendienprogramm bewerben: Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, München, Niedersachsen und im Ruhrgebiet (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2011).

Aktuell werden an den sechs Standorten 75 Stipendiaten gefördert, wobei sich 60 Stipendiaten im Studium und 15 im Vorbereitungsdienst befinden (Stand Feb. 2013). Die knapp 133 gegenwärtig geförderten und ehemaligen Stipendiaten verteilen sich auf 34 verschiedene Nationalitäten (vgl. Interview: Cho, 2012²). Das Horizonte-Stipendienprogramm wird an einigen Standorten in Kooperation mit anderen Stiftungen, jedoch immer in Kooperation mit den jeweils zuständigen

² Am 05.07.2012 führte der Erstautor ein Interview mit Frau Astrid Cho, Leiterin des Horizonte-Stipendienprogramms, in Frankfurt a. M. durch. Das Interview wurde digital aufgezeichnet.

Landesministerien und universitären Partnern der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung durchgeführt (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2010).

Während des Förderungszeitraums von zwei Jahren erhalten die Stipendiaten eine finanzielle Unterstützung entweder in Form eines Stipendiums für Studierende (Vollstipendium: 650 € pro Monat plus 150 € Büchergeld pro Semester, oder Teilstipendium: 300 € pro Monat plus 150 € Büchergeld pro Semester) oder ein Bildungsstipendium für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (1 000 € pro Jahr) (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2012). Hinzu kommt die ideelle Förderung durch verschiedene Seminare, Horizonte-Akademien, individuell vereinbarte Fortbildungen sowie Unterstützung durch Tutoren an den jeweiligen Standorten (vgl. Borreck & Bruckmann, 2011; Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2010, 2012).

Auswahlkriterien und -verfahren

Das Auswahlverfahren für das Horizonte-Stipendienprogramm erfolgt kriteriengeleitet in einem zweistufigen Auswahlprozess einmal pro Jahr (vgl. Interview: Cho, 2012). Für das Programm können sich sowohl Abiturienten mit dem Studienziel Lehramt, Lehramtsstudierende als auch angehende Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bewerben. Für eine Bewerbung sind zwei Auswahlkriterien zwingend durch die Bewerberinnen und Bewerber zu erfüllen. Erstens: Sie müssen einen Migrationshintergrund aufweisen und als zweites Kriterium müssen die Bewerberinnen und Bewerber an einem der sechs Standorte studieren bzw. ihren Vorbereitungsdienst leisten. Zusätzlich werden weitere Auswahlkriterien berücksichtigt, zu denen u. a. die schulischen bzw. universitären Leistungen, ehrenamtliches Engagement, eine kulturelle Offenheit und die Motivation, als Lehrkraft zu arbeiten, zählen (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2012).

Um am Auswahlverfahren für das Stipendium teilnehmen zu können, bewerben sich die Kandidaten schriftlich bei den Programmverantwortlichen des Horizonte-Stipendienprogramms in der Geschäftsstelle in Frankfurt am Main. Zu der schriftlichen Bewerbung gehören u. a. ein Motivationsschreiben, ein tabellarischer Lebenslauf und zwei Empfehlungsschreiben über die universitären Leistungen und über das soziale Engagement (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2012). Nach einer zweifachen Sichtung der Bewerbungen durch das Team des Horizonte-Stipendienprogramms werden potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu einem Assessment-Center eingeladen. Dieses persönliche Auswahlverfahren erstreckt sich über eineinhalb Tage, währenddessen die Kandidaten drei Aufgaben absolvieren müssen und bei deren Durchführung sie von einer Fachjury beobachtet und bewertet werden. Die Aufgaben umfassen eine Gruppendiskussion zu einem vorgegebenen Thema, ein Aufsatzthema und zwei Einzelgespräche. Die begleitende Fachjury besteht aus sechs Juroren, die sowohl von der Stiftung als auch von den Kooperationspartnern bestellt werden. Außerdem gehören der Fachjury drei Lehrkräfte an und mindestens einer der Juroren hat selbst einen Migrationshintergrund.

Ziele und Inhalte

Hauptanliegen des Stipendienprogramms ist die Auswahl geeigneter Stipendiaten, um diese für den Lehrerberuf zu gewinnen und zu fördern (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2008). Des Weiteren sollen die ausgewählten Stipendiaten für ihren beruflichen Werdegang gestärkt und auf diesem Weg begleitet werden (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2011). Dies schließt u. a. einen reflektierten Umgang mit den Erwartungen ein, die an die angehenden Lehrkräfte von verschiedenen Akteuren aus dem Schulumfeld gestellt werden und die durch den Migrationshintergrund und einer damit vermeintlich zugesprochenen Sonder- und Vermittlerrolle entstehen (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2010; Rotter, 2011, 2012).

Um diese Ziele zu erreichen, gibt es neben der schon beschriebenen finanziellen auch eine inhaltliche Förderung. Diese kann in drei Teilbereiche gegliedert werden und umfasst ein Kerncurriculum, ein individuelles Curriculum und einen Jour fixe, den regelmäßigen Kontakt zu Tutoren am jeweiligen Hochschulstandort (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2012).

Das Kerncurriculum besteht in der Regel aus vier Seminaren, die jeweils ein- einhalb Tage andauern. Die Teilnahme an diesen Seminaren ist für die Stipendiaten verpflichtend. Dabei werden die Themen Zielfindung, classroom management, Differenzierung und Konfliktmanagement als jeweils eigenständige Seminarthemen behandelt. Die Seminare werden von externen Referenten geleitet. Bei der Vermittlung geht es um Grundlagenkenntnisse, die die Stipendiaten für ihr Studium, ihre spätere Tätigkeit als Lehrkraft und auch darüber hinaus nutzen können. Neben der verpflichtenden Teilnahme an den Seminaren ist auch die Teilnahme an der jährlichen Sommer- oder Herbstakademie obligatorisch. Während der Akademie erhalten die Stipendiaten innerhalb von fünf Tagen in einem umfangreichen Programm in Form von Vorträgen, Workshops oder Diskussionsrunden einen vielfältigen Input zu diversen Bildungsthemen.

Das individuelle Curriculum umfasst Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die nicht durch das Horizonte-Stipendienprogramm selbst angeboten werden. Die Stipendiaten entwickeln gemeinsam mit einem Coach individuelle Entwicklungsschwerpunkte und -ziele. Dies geschieht am Anfang der Förderung in dem Seminar Zielfindung an jedem einzelnen Standort des Stipendienprogramms (vgl. Interview: Cho, 2012). Daran anknüpfend entscheiden sich die Stipendiaten in Absprache mit der Stiftung für Bildungsmaßnahmen, die zur Erreichung der Entwicklungsziele förderlich sind. Dies können u. a. Seminare zum Schulmanagement, zur Stimmbildung, Angebote im Bereich der Medienpädagogik oder Auslandspraktika sein (vgl. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, 2011).

Die dritte Säule der Förderung im Horizonte-Stipendienprogramm ist der Jour fixe. Im Rahmen des Jour fixe werden die Stipendiaten an den jeweiligen Standorten durch Tutoren betreut. Das einmal im Monat stattfindende Treffen bietet den Stipendiaten eine Plattform zum Austausch. Außerdem können auch gemein-

same Exkursionen zu Schulen, Museen oder anderen Bildungseinrichtungen durchgeführt oder Experten zu verschiedenen Bildungsthemen eingeladen werden (vgl. Interview: Cho, 2012).

Wird nach den konkreteren Zielstellungen des Stipendienprogramms mit Blick etwa auf im Rahmen der Förderung zu vermittelnde Fähigkeiten und Fertigkeiten gefragt, so können lediglich Annahmen formuliert werden, die auf den Seminar- und Akademieinhalten sowie Teilergebnissen einer internen Evaluation des Programms basieren. Vereinfacht können die Inhalte der Seminare classroom management, Differenzierung und Konfliktmanagement dem Bereich des (zu erwerbenden) pädagogischen bzw. pädagogisch-psychologischen Wissens von (angehenden) Lehrerinnen und Lehrern zugeordnet werden (vgl. König, 2010). Eine Sonderstellung nimmt das Seminar zum Thema Zielfindung ein, welches zur Erstellung und Konkretisierung des individuellen Curriculums dient.

Während der Akademien erhalten die Stipendiaten u. a. Impulse in den Bereichen Konfliktmanagement, Rhetorik, Jugendgewalt oder Mediennutzung im Kindes- und Jugendalter, die Einfluss auf die Förderung von sozialen Kompetenzen, Medienkompetenzen oder Methodenkompetenzen haben. Neben den Inhalten der Seminare und Akademien, die dem Kerncurriculum zuzuordnen sind, und dem Jour fixe gibt es in der ideellen Förderung auch noch das individuelle Curriculum, über dessen Ausgestaltung jedoch keine Informationen vorliegen.

4. Bewertung und Forschungsperspektiven

Mit der eigenständigen Förderung von Lehramtsstudierenden betreten deutsche Stiftungen im Rahmen der in den vorhergehenden Abschnitten skizzierten Programme Neuland. Anspruch der Stiftung der Deutschen Wirtschaft wie der Hertie-Stiftung ist es, besonders leistungsstarke, gesellschaftlich engagierte Studierende – im Falle der Hertie-Stiftung mit Migrationshintergrund – für den Lehrerberuf zu gewinnen und zu qualifizieren. Dabei soll in Form der inhaltlichen Förderung das Angebot der Lehrerbildung in der ersten und zweiten Phase nicht ersetzt, sondern um Inhalte und Angebote ergänzt werden, die nicht genuin Gegenstand der bisherigen Ausbildungsangebote sind.

Im Falle der Stiftung der Deutschen Wirtschaft sind dies Gestaltungs- und Führungskompetenzen, die durch das Erlernen von Führungshandeln, die Auseinandersetzung mit Management- und Leitungsmethoden an Schulen und die Förderung von Schlüsselkompetenzen (insbesondere soziale Kompetenz) vermittelt werden sollen. Wird über die im Rahmen der internen Evaluation erfassten Variablen auf die Ziele der inhaltlichen Angebote des Studienkollegs geschlossen, so ist es hier die Intention, u. a. die offensive Misserfolgsverarbeitung, die Frustrationstoleranz, Flexibilität, Erholungs- und Entspannungsfähigkeit, die Stabilität bei emotionalen Belastungen, die Fähigkeit zum rationellen Arbeiten, die Stressresistenz, Eigeninitiative, Ambiguitätstoleranz, Anstrengungs- und Entbehrungs-

bereitschaft, Begeisterungsfähigkeit, soziale Sensibilität, Sicherheit im öffentlichen Auftreten, Ausdrucksfähigkeit und das Wissens- und Informationsbedürfnis positiv zu beeinflussen. Damit werden vor allem Persönlichkeitseigenschaften bearbeitet und gefördert, die deutliche Übereinstimmungen mit den fünf Persönlichkeitsfaktoren aufweisen, die in der persönlichkeitspsychologischen Forschung international als *Big Five* erfasst werden. Des Weiteren finden sich auch Bezüge zu den Facetten einer allgemeinen Handlungskompetenz (vgl. Frey, 2006, 2008; Frey & Jung, 2011) und explizit auch zur Ungewissheitstoleranz (vgl. Friedel & Dalbert, 2003; König & Dalbert, 2004).

Alle hier genannten Aspekte erscheinen zweifellos als bedeutsam für den Lehrerberuf: angebunden an die aktuellen Modellierungen professioneller Handlungskompetenz von Lehrerinnen und Lehrern beziehen sie sich bspw. auf die Kompetenzfacette der Selbstregulation (vgl. Baumert & Kunter, 2006, 2011; König, 2010; Rothland, 2010) und über diese Modellierungen hinaus auf allgemeine, für den Lehrerberuf relevante Persönlichkeitsmerkmale (vgl. Mayr & Neuweg, 2006; Mayr, 2011).

Zugleich wird deutlich, dass die hier im Fokus stehenden Aspekte allenfalls durch ihre Rahmung und Verbindung zur Lehrertätigkeit bzw. zu den Aufgaben und Tätigkeitsbeschreibungen von Schulleitern an den Lehrerberuf angebunden sind. Letztlich sind die hier genannten Facetten für eine Vielzahl von (zukünftigen) Berufsinhabern in Leitungsfunktionen mit entsprechenden Gestaltungsaufgaben (und nicht nur dort) relevant, sodass sich im Rahmen der Bewertung des Studienkollegs die Frage nach der Berufsspezifität dieses auf das Lehramt ausgerichteten Stipendienprogramms stellt. Unserer Einschätzung zufolge treten hier spezifisch *schulgestalterische* Kompetenzen, die gefördert und schließlich evaluiert werden, nicht unmittelbar hervor. Sie sind auch weitgehend nicht Gegenstand der internen Evaluation des Studienkollegs.

Die Frage nach der Berufsspezifität stellt sich zudem auch mit Blick auf die Auswahl der Stipendiaten und der hier genutzten Kriterien wie der Bewertung der sozialen Kompetenz, der Fähigkeit vernetzt zu denken, einer guten Allgemeinbildung sowie Noten und Notendurchschnitte und des ehrenamtlichen Engagements. All dies sind Kriterien, wie sie mit Gewissheit auch bei der Auswahl der Kandidaten einer Vielzahl von Stipendienprogrammen oder von Berufsbewerbern aus anderen Arbeitsfeldern Berücksichtigung finden. Sie sind ebenso gewiss nicht dazu angetan, insbesondere Personen zu identifizieren, die in Leitungspositionen die Schulen von morgen gestalten werden, geschweige denn das Potenzial der Bewerber für die zufriedenstellende und erfolgreiche Ausübung des Lehrerberufs generell prognostizieren zu können (vgl. Mayr & Nieskens, 2011; Rothland & Terhart, 2011; Rothland & Tirre, 2011).

Insofern könnte sowohl über die Inhalte wie über die Kriterien der Bewerberauswahl bei betont kritischer Auslegung ein ungünstiges Lehrer- bzw. Schulleitungsbild im Rahmen des Stiftungsprogramms des Studienkollegs der Stiftung

der Deutschen Wirtschaft in dem Sinne gezeichnet werden, dass die Schulgestalter von morgen diejenigen sind, die gute Noten haben, sozial kompetent interagieren können, über eine gute Allgemeinbildung verfügen und sich ehrenamtlich engagieren. Wenn diese Personen dann noch etwa lernen, vernetzt zu denken, begeisterungsfähig, entbehrungsbereit und stressresistent zu sein, haben sie bereits die Voraussetzungen für das Engagement als Schulgestalter von morgen.

Diese überzeichnete Interpretation gibt in dieser Weise gewiss nicht das dem Stiftungsprogramm zugrunde liegende Lehrer- bzw. Schulleiterbild wieder, zumal die Inhalte und Auswahlkriterien angesichts der zur Verfügung stehenden Informationen nur unzureichend eingeschätzt und damit bewertet werden können. Sie verweist jedoch auf kritische Anfragen und mögliche Herausforderungen des Stiftungsprogramms, die im Rahmen seiner Konzeptualisierung und seiner begleitenden Evaluation und Erforschung aufzugreifen sind. Konzeptuell sind Programme wie das vorgestellte – und dies gilt auch für das Horizonte-Programm – an die Modelle professioneller Handlungskompetenz von Lehrerinnen und Lehrern und ihre empirische Überprüfung unter besonderer Berücksichtigung kognitiver Kompetenzfacetten (an Stelle einer Betonung motivationaler und selbstregulativer Kompetenzfacetten nebst allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale) sowie darüber hinaus speziell an die Forschung zur Schulleitung und zum Schulleitungshandeln (vgl. Wissinger, 2011; Wissinger & Huber, 2002) sowie zum sog. Professionswissen der Schulleitung (vgl. Buchen & Rolff, 2013) anzubinden. Ausgehend von diesen forschungsbasierten Perspektiven wären dann sowohl die Auswahlkriterien wie auch die Inhalte des Programms berufs- und zielspezifischer auszurichten. Mit Blick auf die Auswahl wäre es sinnvoll, u. a. der Berufswahlmotivation, der Lern- und Leistungsmotivation im Kontext der Lehrerbildung sowie speziell den pädagogischen Vorerfahrungen im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements besondere Aufmerksamkeit zu widmen (vgl. Cramer, 2012; Keller-Schneider, 2011; König & Rothland, 2013; König, Rothland, Darge, Schreiber & Tachtsoglou, 2013). Zugleich erschiene es weiterführend, mit Blick auf die Gestaltung des Assessment-Centers berufsspezifische Verfahren zu berücksichtigen und erprobte Elemente zu nutzen und weiterzuentwickeln (vgl. Bieri & Schuler, 2011).

Generell wäre eine Berücksichtigung des gegenwärtigen Diskurses zur Auswahl von für die Ausbildung und den Beruf (besonders) geeigneten Personen sinnvoll. Stiftungen wie Hochschulen und Forscher in diesem Bereich stehen vor derselben Herausforderung, aussagekräftige Kriterien zu identifizieren, die kurz- und langfristig Zufriedenheit und Erfolg in der Ausbildung und im Beruf verlässlich vorherzusagen vermögen. Da Stiftungen bei der Bewerberauswahl für Stipendien letztlich weitgehend frei sind in der Gestaltung ihrer Verfahren, bestünde hier die Möglichkeit, unterschiedliche Ansätze und Instrumente, die derzeit entwickelt werden (vgl. Mayr & Nieskens, 2011; Rothland & Terhart, 2011), unter wissenschaftlicher Begleitung zu kombinieren, anzupassen und zu erproben

und diese Entwicklung an die bisherigen langjährigen Erfahrungen der Stiftungen mit der Auswahl von Bewerbern, der Durchführung von Assessment-Centern und den bislang verwendeten Verfahren anzubinden, um anschließend die Erkenntnisse in den Diskurs zur Eignungsabklärung für den Lehrerberuf einfließen zu lassen.

Im Rahmen einer empirischen Überprüfung der Wirkungen des Stipendienprogramms ergeben sich als Konsequenz zwei weitere Perspektiven: Zum einen erscheint im Rahmen einer Evaluation des Studienkollegs der Stiftung der Deutschen Wirtschaft unter Nutzung von Vergleichsgruppen, die nicht das Angebot des Studienkollegs in Anspruch nehmen, eine Fokussierung auf berufsspezifische Kompetenzfacetten und ihre Entwicklung im Längsschnitt geboten und nicht – wie in der bisherigen internen Evaluation – vor allem auf Facetten allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale, die ohnehin als eher stabil gelten.³ Zum anderen gilt es, über die unmittelbaren potentiellen Wirkungen im Rahmen der ersten Phase der Lehrerbildung hinaus die Effekte des Stipendienprogramms im Beruf über verschiedene methodische Zugänge zu erfassen und dabei u. a. die Perspektiven der Kolleginnen und Kollegen sowie der Schulleitungen der Schulen, an denen die Stipendiaten tätig sind, quantitativ und qualitativ zu erfassen. Schließlich wäre es im Rahmen einer solchen berufsbiographischen Erweiterung der forschenden Begleitung des Stipendienprogramms – die derzeit vom Erstautor an der Universität Münster entwickelt wird – zu überprüfen, inwieweit es gelingt, die Bindung der als besonders leistungsstark identifizierten Studierenden an den Lehrerberuf zu erhalten und wie die Stipendiaten nach Abschluss der Ausbildung und mit erster Berufserfahrung rückblickend die Angebote des Studienkollegs bewerten. Auf diese Weise wäre wiederum eine aussagekräftige Datenbasis für die Weiterentwicklung und Optimierung des Programms gewonnen.

Im Gegensatz zur programmatischen Konzentration auf schulgestalterische Aufgaben und die ihnen zugrunde liegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten der angehenden Lehrkräfte erscheinen die inhaltlichen Angebote im Rahmen des Horizonte-Stipendienprogramms eher auf die konkrete Unterrichtspraxis ausgerichtet: Themen wie classroom management, Differenzierung und Konfliktmanagement, aber auch Rhetorik, Jugendgewalt oder Mediennutzung im Kindes- und Jugendalter, die Förderung von sozialer Kompetenz, Medien- oder Metho-

³ Im Rahmen der Evaluation des Stiftungsprogramms und seiner auch langfristigen Wirkung ist immer danach zu fragen, ob die ggf. identifizierten Veränderungen bzw. Verbesserungen aufseiten der Stipendiaten (im Gegensatz zu Kontrollgruppen) tatsächlich auf die Inhalte des Studienkollegs zurückzuführen sind, oder nicht vielleicht doch auch auf die Angebote der Lehrerbildung, in denen – in der Wahrnehmung der Studierenden – etwa auch die soziale Kompetenz gefördert wird (vgl. Rothland, 2010). Zu bedenken wäre des Weiteren, dass entsprechend der Intention des Auswahlverfahrens es sich bei den Stipendiaten um eine positive ausgesene, in besonderer Weise motivierte und engagierte Personengruppe handeln sollte, die – so die Vermutung – unabhängig von den Förderangeboten und ihrer Qualität einen deutlich günstigeren Entwicklungsverlauf im Studium bzw. in der Ausbildung zeigt als andere Lehramtsstudierende.

denkompetenz sind überdies allesamt Gegenstand der Lehrerbildung, wenngleich für die hier maßgeblichen erziehungswissenschaftlichen und pädagogisch-psychologischen Anteile in der universitären ersten Phase ein Wahlcurriculum zugrunde liegt. Es sind mit Blick auf die genannten Inhalte also Einschränkungen zu formulieren, wenn es der Anspruch der Stiftungsprogramme ist, sich auf die Inhalte zu konzentrieren, die *nicht* Gegenstand der regulären Lehrerbildungsangebote sind.

Die Evaluation der unmittelbaren und langfristigen berufsspezifischen Effekte des Horizonte-Stipendienprogramms unter der Nutzung von Kontrollgruppen ist über erste Ansätze hinaus – mehr noch als beim Studienkolleg, wo eine interne Evaluation etabliert und durchgeführt wurde – ein Desiderat. Eine solche Wirkungsüberprüfung steht im Rahmen dieses Stipendienprogramms zudem vor der besonderen Herausforderung, langfristig die Erfüllung zahlloser Erwartungen und Hoffnungen, die auf Lehrkräfte mit Migrationshintergrund projiziert werden, zu bestätigen. Denn schließlich wird diesen Lehrkräften qua Abstammung ein spezifisches Kompetenzprofil zugeschrieben, das sie allein aufgrund des Merkmals ihrer Ethnizität in besonderer Weise auszeichnet und nicht zuletzt auch für das Stipendienprogramm qualifiziert, ohne dass empirisch abgesicherte Befunde dazu vorliegen, wie bspw. Schülerinnen und Schüler oder Eltern mit und ohne Migrationshintergrund diese Lehrkräfte wahrnehmen, wie es um die Wirkung dieser Lehrkräfte auf das Lernen der Schüler, ihre kulturellen Vorstellungen und Werte bestellt ist etc. (vgl. Georgi et al., 2011; Rotter, 2011, 2012). Insofern gibt es hier – wie mit Blick auf die Nutzung und Wirkung der ersten Stipendienprogramme eigens für angehende Lehrerinnen und Lehrer generell abermals mehr offene Fragen als Gewissheiten bezogen auf eine nunmehr etablierte Förderpraxis, die über interne Evaluationsmaßnahmen hinaus zum Gegenstand der empirischen Forschung zur Lehrerbildung werden sollte.

Literatur

- Baumert, J. & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9, 469-520.
- Baumert, J. & Kunter, M. (2011). Das Kompetenzmodell von COACTIV. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss & M. Neubrand (Hrsg.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV* (S. 29-53). Münster u. a.: Waxmann.
- Bieri, C. & Schuler, P. (2011). Check-point Assessment Centre für angehende Lehramtsstudierende. Empirische Befunde zur prognostischen Validität und zur Übereinstimmung von Selbst- und Fremdeinschätzung eignungsrelevanter Merkmale. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57, 695-709.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2009). *Mehr als ein Stipendium. Staatliche Förderung im Hochschulbereich*. Berlin: Bertelsmann.

- Borreck, M.-A. & Bruckmann, J. (2011). Das Insider-Dossier: Der Weg zum Stipendium. Tipps zur Bewerbung für 400 Stipendien- und Förderprogramme (2. erweiterte und vollständig überarbeitete Auflage). Köln: squeaker.net.
- Buchen, H. & Rolff, H.-G. (Hrsg.). (2013). Professionswissen Schulleitung (3., erw. Aufl.). Weinheim & Basel: Beltz.
- Bundesverband Deutscher Stiftungen (2011). Verzeichnis deutscher Stiftungen. Berlin: Bundesverband Deutscher Stiftungen.
- Cramer, C. (2012). Entwicklung von Professionalität in der Lehrerbildung. Empirische Befunde zu Eingangsbedingungen, Prozessmerkmalen und Ausbildungserfahrungen Lehramtsstudierender. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Frey, A. (2006). Strukturierung und Methoden zur Erfassung von Kompetenz. *Bildung und Erziehung*, 59, 125-145.
- Frey, A. (2008). Kompetenzstrukturen von Studierenden in der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Frey, A. & Jung, C. (2011). Kompetenzmodelle und Standards in Lehrerbildung und Lehrerberuf. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (S. 542-572). Münster u. a.: Waxmann.
- Friedel, A. & Dalbert, C. (2003). Belastung und Bewältigung bei Grundschullehrerinnen. Die Auswirkungen einer Versetzung an die Förderstufe und der Einfluss der Ungewissheitstoleranz. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 17, 55-68.
- Gemeinnützige Hertie-Stiftung (2008). Tätigkeitsbericht 2008. Frankfurt am Main: Gemeinnützige Hertie-Stiftung.
- Gemeinnützige Hertie-Stiftung (2010). Tätigkeitsbericht 2010. Frankfurt am Main: Gemeinnützige Hertie-Stiftung.
- Gemeinnützige Hertie-Stiftung (2011). Tätigkeitsbericht 2011. Frankfurt am Main: Gemeinnützige Hertie-Stiftung.
- Gemeinnützige Hertie-Stiftung (2012). Horizonte. Stipendien für angehende Lehrkräfte mit Migrationshintergrund. Verfügbar unter: http://www.horizonte.ghst.de/system/cms/data/dl_data/01a6ccb5484fa75c196f04c69b487db5/Horizonte_Folder_2012.pdf [18.09.2012].
- Georgi, V., Ackermann, L. & Karakas, N. (2011). Vielfalt im Lehrerzimmer. Selbstverständnis und schulische Integration von Lehrenden mit Migrationshintergrund in Deutschland. Münster u. a.: Waxmann.
- Gräsel, C. & Krolak-Schwerdt, S. (2009). Lehrerprofessionalität im Schwerpunktprogramm „Kompetenzmodelle“. In O. Zlatkin-Troitschanskaia, K. Beck, D. Sembill, R. Nickolaus & R. Mulder (Hrsg.), *Lehrerprofessionalität. Bedingungen, Genese, Wirkungen und ihre Messung* (S. 225-236). Weinheim: Beltz.
- Keller-Schneider, M. (2011). Die Bedeutung von Berufswahlmotiven von Lehrpersonen in der Bewältigung beruflicher Anforderungen in der Berufseingangsphase. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand*, 4, 157-185.

- König, J. (2010). Lehrerprofessionalität – Konzepte und Ergebnisse der internationalen und deutschen Forschung am Beispiel fachübergreifender, pädagogischer Kompetenzen. In J. König & B. Hoffmann (Hrsg.), *Professionalität von Lehrkräften – Was sollen Lehrkräfte im Lese- und Schreibunterricht wissen und können?* (S. 40-106). Berlin: Deutsche Gesellschaft für Lesen und Schreiben.
- König, J. & Rothland, M. (2013). Pädagogisches Wissen und berufsspezifische Motivation am Anfang der Lehrerausbildung. Zum Verhältnis von kognitiven und nicht-kognitiven Eingangsmerkmalen von Lehramtsstudierenden. *Zeitschrift für Pädagogik*, 59, 43-65.
- König, J., Rothland, M., Darge, K., Schreiber, M. & Tachtsoglou, S. (2013). Erfassung und Struktur berufswahlrelevanter Faktoren für die Lehrerausbildung und den Lehrerberuf in Deutschland, Österreich und der Schweiz. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16.
- König, S. & Dalbert, C. (2004). Ungewissheitstoleranz, Belastung und Befinden bei BerufsschullehrerInnen. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 36, 190-199.
- Mayr, J. (2011). Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrerforschung. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (S. 125-148). Münster u. a.: Waxmann.
- Mayr, J. & Neuweg, G. H. (2006). Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrer/-innen/forschung. In M. Heinrich & U. Greiner (Hrsg.), *Schauen, was 'rauskommt. Kompetenzförderung, Evaluation und Systemsteuerung im Bildungswesen* (S. 183-206). Wien: LIT.
- Mayr, J. & Nieskens, B. (Hrsg.). (2011). *Ein Lehramtsstudium beginnen: Laufbahnberatung, Bewerberauswahl und erste Schritte im Qualifizierungsprozess (Lehrerbildung auf dem Prüfstand, 4, Themenheft)*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Rothland, M. (2010). Soziale Kompetenz: angehende Lehrkräfte, Ärzte und Juristen im Vergleich. Empirische Befunde zur Kompetenzausprägung und Kompetenzentwicklung im Rahmen des Studiums. *Zeitschrift für Pädagogik*, 56, 582-603.
- Rothland, M. & Terhart, E. (2011). Eignungsabklärung angehender Lehrerinnen und Lehrer. Einführung in den Thementeil. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57, 635-638.
- Rothland, M. & Tirre, S. (2011). Selbsterkundung für angehende Lehrkräfte: Was erfassen ausgewählte Verfahren der Eignungsabklärung? *Zeitschrift für Pädagogik*, 57, 655-673.
- Rotter, C. (2009). Lehrer mit Zuwanderungsgeschichte an Schulen in der BRD: Rekrutierung und pädagogischer Einsatz. *Tertium Comparationis*, 15, 3-20.
- Rotter, C. (2011). Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte – neue Hoffnungsträger für das Bildungssystem?! *Pädagogik*, 63, 38-41.

- Rotter, C. (2012). Lehrkräfte mit Migrationshintergrund: bildungspolitische Erwartungen und individuelle Umgangsweisen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 58, 204-221.
- Schumacher, L. & Petzel, T. (2009). Evaluation des Studienkollegs der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). Zwischenbericht. Lüneburg: Evalue Consult GmbH.
- Schumacher, L. & Petzel, T. (2010a). Evaluation des Studienkollegs der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). Gesamtbericht für den Zeitraum 01.07.2008 bis 31.12.2009. Lüneburg: Evalue Consult GmbH.
- Schumacher, L. & Petzel, T. (2010b). Evaluation des Studienkollegs der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). Zwischenbericht für den Zeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2010. Lüneburg: Evalue Consult GmbH.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft (2008). Jahresbericht 2008. Berlin: Stiftung der Deutschen Wirtschaft.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft (2009). Jahresbericht 2009. Berlin: Stiftung der Deutschen Wirtschaft.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft (2010). Jahresbericht 2010. Berlin: Stiftung der Deutschen Wirtschaft.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft (2011). Jahresbericht 2011. Berlin: Stiftung der Deutschen Wirtschaft.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft (2012): Schule gestalten – Persönlichkeit fördern. Verfügbar unter:
http://www.sdw.org/fileadmin/files/downloads/studienkolleg/Broschuere-Studienkolleg_2012.pdf [29.08.2012].
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2013). Was wäre Deutschland ohne Bildung? Stifterverbands-Präsident Arend Oetker über Bildungsreformen, gute Lehrer und die Ziele der Bildungsinitiative. In *Carta 2020*, Magazin zur Stiftungsinitiative des Stifterverbandes (S. 18-22). Essen: Stifterverband.
- Terhart, E. (2012). Wie wirkt Lehrerbildung: Forschungsprobleme und Gestaltungsfragen. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 3, 3-21.
- Terhart, E., Bennewitz, H. & Rothland, M. (Hrsg.). (2011). *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. Münster u. a.: Waxmann.
- Weber, C. (2009). Stiftungen als Rechts- und Ausdrucksform Bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Baden-Baden: Nomos.
- Wissenschaftsrat (2013). Basisdaten Hochschulen/Forschungseinrichtungen in Deutschland. Verfügbar unter:
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Basisdaten.pdf> [05.12.2013].
- Wissinger, J. (2011). Schulleitung und Schulleitungshandeln. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (S. 98-115). Münster u. a.: Waxmann.
- Wissinger, J. & Huber, S. G. (Hrsg.). (2002). *Schulleitung – Forschung und Qualifizierung*. Opladen: Leske + Budrich.

Zlatkin-Troitschanskaia, O. & Preuße, D. (2011). Der Lehrer – Methodologisch fokussierte Analyse zentraler Forschungstrends (1990-2009). In R. S. Jäger, P. Nenniger, H. Petillon, H. Schwarz & B. Wolf (Hrsg.), Empirische Pädagogik 1990-2010. Band 2 (S. 260-273). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Anschrift der Autoren:

Martin Drahmann, M.Ed., Friedenau 31, 48565 Steinfurt.

E-Mail: Martin.Drahmann@uni-muenster.de

Prof. Dr. Martin Rothland, Universität Siegen, Fakultät II, Departement Erziehungswissenschaft und Psychologie, 57068 Siegen,

E-Mail: Martin.Rothland@uni-siegen.de